



Svalner Atlas Webinaari 27.11.2025

Avainhenkilöiden sitouttaminen kasvuyhtiöissä

Ninni Pöytäniemi, Manager

Emma Häll, Senior Manager

Nea Welling, Director

Muutama käytännön asia alkuun

Webinaarit

- Osallistujien kamerat ja mikrofonit ovat pois päältä esityksen ajan.
- Tilaisuuden loppuun varataan aikaa kysymyksille. Voit halutessasi pyytää puheenvuoroa, esittää kysymyksiä ja osallistua keskusteluun **Raise hand** –toiminnolla.
- **Kysymyksiä ja kommentteja** voi lähettää chatissa webinaarin aikana.
- **Webinaarien tallenteet sekä materiaalit** tulevat saataville nettisivuillemme. Sieltä löydät myös tulevat tapahtumamme: www.svalneratlas.com/fi/tapahtumat





Ninni Pöytäniemi, Manager

Ninnillä on laaja alaista kokemusta monipuolisesta neuvonannosta asiantuntijana ja yritysjuristina. Ninnin erikoisosaamisalueita ovat M&A, yhtiöoikeus, sopimusoikeus ja työoikeus sekä lisäksi hänellä on laaja kokemus yrityksen päivittäisten ja monipuolisten laki- ja compliance -asioiden hoitamisesta.

ninni.poytaniemi@svalneratlas.com

+358 44 3202 518



Emma Häll, Senior Manager

Emmalla on laaja-alaista kokemusta osakeperusteisen palkitsemisen suunnittelusta, sekä palkitsemisjärjestelmien vero- ja sosiaaliturvakysymyksistä kansainvälisissä ja kotimaisissa tilanteissa sekä yrityskauppojen yhteydessä.

emma.hall@svalneratlas.com

+358 40 527 4756



Nea Welling, Director

Nealla on laaja kokemustausta eri toimialoilla toimivien kotimaisten ja kansainvälisten yritysten neuvonannosta. Nean erikoisosaamisalueita ovat yhtiöoikeus, yrityskaupat – ja järjestelyt, oman pääoman ehtoinen rahoitus, ja kaupalliset sopimukset.

nea.welling@svalneratlas.com

+358 44 324 3161



Svalner Atlas

Advisors



Meistä



5

maata

7

toimipistettä

400+

asiantuntijaa

Agenda

Avainhenkilöiden sitouttaminen kasvuyhtiössä

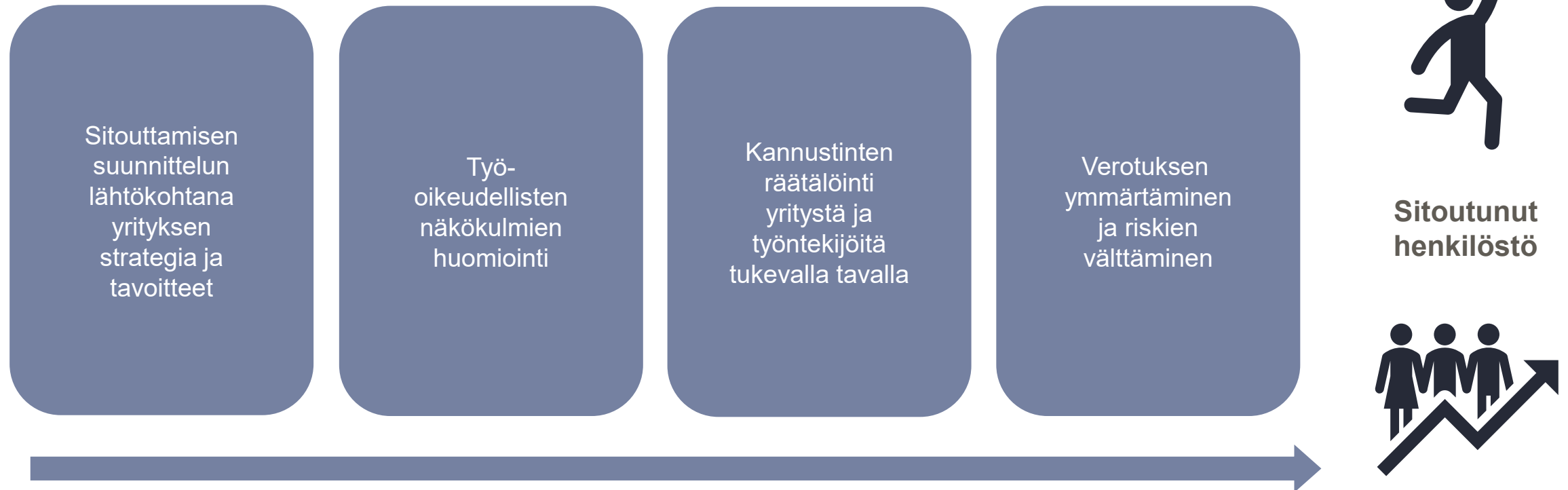
- 1 Tehokkaan sitouttamisjärjestelmän edellytykset
- 2 Osakepohjaisiin sitouttamisjärjestelmiin liittyvät työoikeudelliset näkökulmat
- 3 Osakepohjaisten sitouttamisjärjestelmien räätälöinti
- 4 Osakepohjaiset sitouttamisjärjestelmät verotuksessa
- 5 Osakkeen arvostamiseen liittyvät kysymykset
- 6 Kansainvälisiä huomioita
- 7 Q&A



Tehokkaan sitouttamisjärjestelmän edellytykset



- Tehokkaan sitouttamisjärjestelmän edellytyksenä on räätälöinti yrityksen strategiaan siten, että sekä työntekijöiden että yrityksen tavoitteet yhdistyvät.
- Sitouttamisjärjestelmän selkeys ja hallinnoinnin helppous myös avainasemassa.





Osakepohjaisiin sitouttamis-järjestelmiin liittyvät työoikeudelliset näkökulmat



Kannustinjärjestelmät ja työsuhteen ehdot

Palkitsemisjärjestelmät on hyvä pitää harkinnanvaraisina ja työnantajan yksipuolisesti päätettävissä.

- Työsuhteen ehdot määräytyvät työsopimuksen, mahdollisesti sovellettavan työehtosopimuksen sekä työnantajan vakiintuneen käytännön perusteella.
- Työnantajalla ei ole lähtökohtaisesti oikeutta yksipuolisesti muuttaa sitovia työsuhteen (olennaisia) ehtoja.
- Työnantajan on syytä kiinnittää erityistä huomiota palkkioehtojen sanamuotoon.
 - Palkkiojärjestelmät on suositeltavaa pitää harkinnanvaraisina perustuen työnantajan direktio-oikeuteen.
 - Yhtiön oikeus muuttaa järjestelmää, sen ehtoja ja poiketa niistä on suositeltavaa dokumentoida selkeästi palkkiojärjestelmän ehdoissa.
 - Kannustinjärjestelmien mainitsemista työ/johtajasopimuksessa kannattaa harkita tarkoin.
 - Mahdolliset ristiriidat eri ehtojen välillä?



Palkitsemisjärjestelmän suunnittelu ja laatiminen

Työntekijöiden yhdenvertaisuus, tasapuolisuus ja syrjintäkielto taustaelementteinä.

- Työoikeuden yleiset normit ja periaatteet soveltuvat myös osakeperusteisiin kannustinjärjestelmiin (silloin kun kyse on työsuhteisesta työntekijästä, vrt. esim. toimitusjohtaja).
- Kenelle kannustinjärjestelmä on avoin? Onko kaikilla oikeus merkitä sama määrä osakkeita?
- Palkkiojärjestelmien kohdentaminen eri työntekijäryhmille?
 - Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden **tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua**.
 - Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua **asiallisista syistä**.
 - Etuudet voidaan suhteuttaa työajan pituuteen silloin kun se on **etuuden luonne huomioiden mahdollista ja tarkoituksenmukaista**.



Osakepohjaisten kannustimien räätälöinti





Erilaiset toteutusvaihtoehdot

Suunnattu osakeanti ja osakeoptiot

OYL 10
luku

Suunnattu osakeanti

- Yhtiö voi osakeannissa antaa uusia osakkeita tai luovuttaa hallussaan olevia omia osakkeitaan.
- Maksuton tai maksullinen osakeanti.
- Suunnatussa osakeannissa poiketaan osakkaiden etuoikeudesta merkitä osakkeitaan omistuksensa suhteessa.
- Edellyttää yhtiön kannalta painavaa taloudellista syytä ja maksuttomana erittäin painavaa taloudellista syytä.
- Maksullisessa osakeannissa merkintähinta määritetään päätöksentekohetkellä.
- Osake tulee merkitä todisteellisesti ja uusien osakkeiden merkintä rekisteröidä. Merkintäajan pituudella voi olla vaikutusta instrumentin verokohteluun.
- Uusi osake tuottaa lähtökohtaisesti osakkeenomistajan oikeudet rekisteröinnistä alkaen.

OYL 10
luku

Optio-oikeus

- Erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat **maksua vastaan** saamaan uusia osakkeita tai yhtiön hallussa olevia omia osakkeita.
- Usein oikeus valita, merkitseekö osakkeita. Oikeuteen voi myös liittyä sitoumus osakkeen merkintään.
- Edellyttää yhtiön kannalta painavaa taloudellista syytä.
- Optio-ohjelmasta laaditaan ehdot, joiden vähimmäissisältö OYL:ssä. Lisäksi mahdollisuus tehdä yksittäisiä optiosopimuksia optiohaltijoiden kanssa.
- Osakkeen etukäteen päätetty merkintähinta maksetaan vasta merkintähetkellä.
- Itse optio-oikeus ei vielä tuota osakkeenomistajan oikeuksia.

Osakesarjojen luominen

Osakepohjaisten kannustimien räätälöinti

- Kannustinosakkeiden eriyttäminen kantaosakkeista yleisesti
- käytettynä tapana erottaa työntekijöille annettavat osakkeet
- muusta osakekannasta
 - Hallinnointioikeudet (äänivalta)
 - Tuotto-oikeudet
 - Osinko-oikeudet
 - Oikeus muuhun tuottoon (etusija mm. yrityskaupan yhteydessä tai yhtiön selvitystilassa tai konkurssissa)
- Uuden osakesarjan luominen edellyttää yhtiöjärjestyksen muutosta eli OYL:n mukaista määräenemmistöpäätöstä
- Lähtökohtaisesti ei vaikutusta osakkeen käypään arvoon





- Osakassopimus on luottamuksellinen sopimus osakkeenomistajien välillä yhtiön hallinnosta sekä osakkaiden välisistä suhteista
 - Toisin kuin yhtiöjärjestyksellä, osakassopimuksella ei ole yhtiöoikeudellista sitovuusvaikutusta (vain sopimusoikeudellinen vaikutus osakkaiden välillä)
 - Keskeistä osakkeiden tuottamat oikeudet yhtiön hallintoon (ja mahdollisesti niiden rajoittaminen) sekä osakkeiden luovutusrajoitukset ja lunastuslausekkeet
- Enemmistö- ja vähemmistöosakassopimus
 - Tehdäänkö kokonaan uusi vai riittääkö perusmuotoinen liityntäsopimus tai räätälöity liityntäsopimus?
 - Myös optio-ohjelmaa laadittaessa tulee tarkastella osakassopimuksen soveltumista tai päivitystarpeita
 - Kattaako osakassopimuksen “osakkeen” määritelmä myös optiot vai säännelläänkö optioita osakassopimuksen ulkopuolella.

Osakassopimus

Osakepohjaisten kannustimien räätälöinti

- Osakkeiden luovutusrajoitukset ja rajatut luovutusoikeudet
 - Siirtokielto ja etuosto-oikeus
- Omistuksen sitominen työsuhteeseen
 - Vesting ja osakkeista luopuminen (*good leaver vs bad leaver*)
- Kilpailu- ja houkuttelukiellot
 - Työoikeudellinen näkökulma: onko perusteita kilpailukiellon asettamiselle?



Osakepohjaiset sitouttamisjärjestelmät verotuksessa





Osakeperusteisten palkkioiden verotus Suomessa

Verotuksessa työsuhteen perusteella saatu osake-etu verotetaan TVL 66 §:n mukaisesti.

TVL 66.1 §

Työsuhteeseen perustuva osakeanti

- Ansiotuloa on etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan.
- Jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä, etu on veronalaista siltä osin kuin osakkeen tai osuuden hinnasta saatu alennus on enemmän kuin 10 prosenttia osakkeen tai osuuden käyvästä hinnasta.
- **Verotus merkintähetkellä**

TVL 66.3 §

Työsuhdeoptiot

- Veronalaista ansiotuloa on myös etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella (työsuhdeoptio).
- **Verotus käyttöhetkellä**
- Mahdollisuus toteuttaa myös ns. synteettisenä optiona – osakkeen arvonkehitykseen sidottu rahapalkkio



Osakeperusteisten palkkioiden verotus Suomessa

Uusi henkilöstöantisääntely (TVL 66 a §) tuli voimaan 1.1.2021.

TVL
66 a §

Työsuhteeseen perustuva osakeanti muussa kuin julkisesti noteeratussa osakeyhtiössä

- Uuden sääntelyn puitteissa työntekijöiden on mahdollista merkitä työnantajayhtiön osakkeita niiden **matemaattisesta arvosta** ilman suoria veroseuraamuksia.
- Säännöstä sovelletaan vain työnantajana toimivan listaamattoman yhtiön osakkeisiin. Etu on tarjolla työnantajayhtiön henkilöstölle ja toimitusjohtajalle (yhtiö jonka kanssa työsuhde).
- Säännös ei sovellu hallituksen tai hallintoneuvoston jäseniin.
- Henkilöstöanti täytyy olla **henkilöstön enemmistön käytettävissä** (yli 50 %).
- Matemaattinen enemmistö osakeantipäätöksen hetkellä.
- Uusi sääntely sovellettavissa vain työntekijöille, joiden omistus yhtiössä alle 10 %.
- Osakkeiden allokatioperusteiden oltava ”**objektiiviset ja yhtäläiset**”.
- Osakkeiden merkintä työntekijän **työpanoksensa arvon** perusteella (myös muut perusteet kuin bruttopalkka).
- Tietyt muut edellytykset yhtiön osalta (kotipaikka, EVL elinkeinotoiminta, ennakkoperintärekisteröinti) tulee täyttyä.

Osakkeen arvostamiseen liittyvät kysymykset



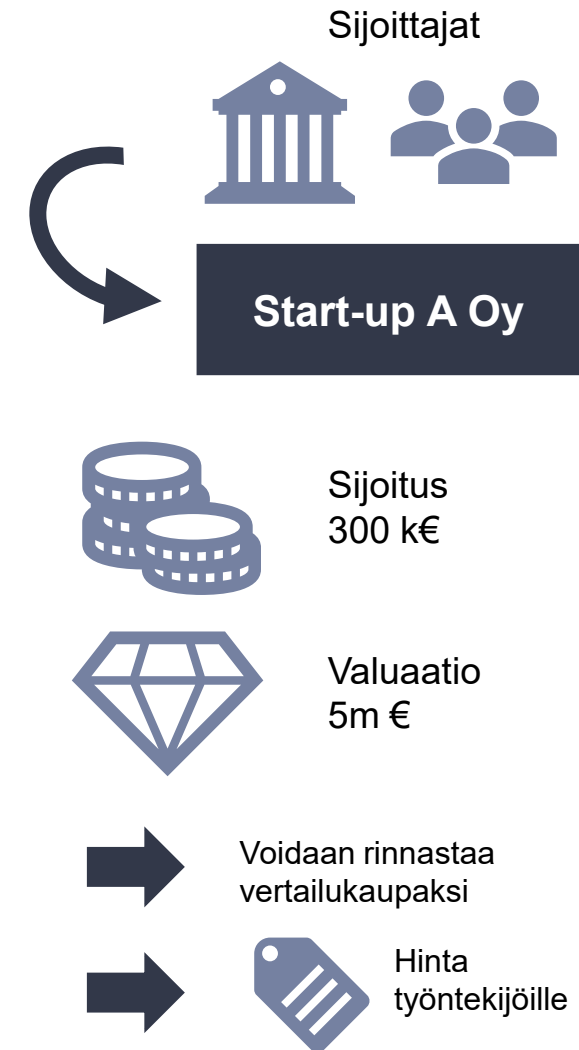


Osakkeen arvostaminen verotuksessa

Kasvuyhtiöiden osakkeen arvostamiseen on hyvä kiinnittää erityistä huomiota.

- Verotuksen lähtökohtana osakkeen **käypä arvo** = osakkeen todennäköinen luovutushinta.
- Verohallinnon ohjeen mukaan yrityksen osakkeen arvo määritellään ensisijaisesti perustuen **vertailukauppoihin**.
- Jos vertailukauppoja ei ole, arvo voidaan määrittää kaavamaisesti substanssiarvon ja tuottoarvon perusteella (myös esim. kassavirtaperusteinen arvonmääritys voi tulla kyseeseen).
- Yrityksen alkuvaiheessa sijoittajat merkitsevät yhtiön osakkeita hintaan, joka kuvastaa yrityksen tulevaisuuden **tuottopotentiaalia**.

Ongelma: Verohallinto voi katsoa sijoituskierröksellä käytetyn merkintähinnan osakkeen käyväksi arvoksi, vaikka yrityksen oma pääoma olisi lähellä nollaa ja tulos tappiollinen.





Kansainvälisiä huomioita



Kansainvälisiä huomioita

Pohdi näitä asioita ulkomailla työskentelevien ja asuvien työntekijöiden osalta

► Huomioi paikallisen lainsäädännön mahdollisuudet ja rajoitukset

- Tyypillisesti maailmalla käytetty Restricted Stock Unit ("RSU")
 - Suomessa rakennetaan osakeannin tai optioiden kautta.
- Esim. Yhdysvalloissa incentive stock options ("ISOs") and nonqualified stock options ("NSOs").
- Mieti tarve paikalliselle sub-planille.

► Käytä paikallisia asiantuntijoita

► Arvioi verotusoikeuden muodostuminen monen maan työskentelyn tilanteessa

- Työsuhteoptioissa verotusoikeus voi muodostua useaan valtioon ansaintajakson aikana

► Käyvän arvon (FMV) määrittely paikallisen lainsäädännön mukaan

- Esim. Yhdysvalloissa käytettävä **409A**-valuaatio

► Arvioi kokonaiskustannukset mukaan lukien sosiaalivakuutusmaksut



Kysymyksiä?



Tulevat webinaarit

EU's ViDA reform (VAT in the Digital Age) and its practical impact on VAT

Webinar recording

Start up – Valmistaudu rahoituskierrrokseen ja vältä sudenkuopat

Webinaaritallenne

Tilinpäätöksen verosuunnittelu

Webinaaritallenne

Perheen sisäiset lahjoitukset – käytännön vinkkejä ja näkökulmia

Webinaaritallenne

Avainhenkilöiden sitouttaminen kasvuyhtiössä

Webinaaritallenne

Tullit ja verotus – Miten huomioida kansainvälisen kaupan uusi toimintaympäristö siirtohinnoittelumallin suunnittelussa?

Webinaari 11.12.2025 klo 8:30

Avainhenkilöiden sitouttaminen

Haluamme olla avuksi!



Palkitsemismallin suunnittelu

Workshop & ehdotus palkitsemismallista



Taloudellinen arviointi

Järjestelmän kustannukset & hyödyt, yrityksen arvonmäärittelylaskelmat



Verovaikutusten arviointi

Työnantajan ja työntekijän velvoitteet, ennakoratkaisut ja ennakkolliset keskustelut



Juridinen toteutus

Säännöt, sopimukset, yhtiöjärjestyksen muutokset



Toteutuksen tuki ja seuranta

Viestinnässä avustaminen, esihenkilöiden sparraus ja tiedotustilaisuudet



Palkitsemismallin raportointi

Avustaminen palkitsemissuunnitelman raportoinnissa

Jutellaan lisää!

Ninni Pöytäniemi | Manager

+358 44 3202 518 | ninni.poytaniemi@svalneratlas.com

Emma Häll | Senior Manager

+358 40 527 4756 | emma.hall@svalneratlas.com

Nea Welling | Director

+358 44 324 3161 | nea.welling@svalneratlas.com

